



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Patrick Yetman,

*plaignant,*

*et*

Longshoremen's Protective Union, section locale  
1953 de l'Association internationale des débardeurs,

*intimé,*

*et*

St. John's Shipping Association Limited,

*employeur.*

Dossier du Conseil : 30206-C

Référence neutre : 2014 CCRI 709

Le 21 janvier 2014

---

### **Représentants des parties au dossier**

M. Patrick Yetman, se représentant lui-même;

M<sup>e</sup> V. Randell J. Earle, c.r., pour le Longshoremen's Protective Union, section locale 1953 de  
l'Association internationale des débardeurs;

M. Glenn L. Etchegary, pour la St. John's Shipping Association Limited.

Le 7 novembre 2013, M. Patrick Yetman (le plaignant) a déposé une plainte auprès du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), dans laquelle il allègue que le Longshoremen's Protective Union, section locale 1953 de l'Association internationale des débardeurs (l'AID 1953

ou le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste lorsqu'il a refusé de reconnaître son statut de détenteur de carte temporaire.

La plainte a été examinée par un banc du Conseil, composé de M<sup>e</sup> Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de M<sup>e</sup> Robert Monette et M. Norman Rivard, Membres. Après avoir examiné attentivement les observations écrites des parties, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit, et il exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

## **I. Contexte**

[1] L'AID 1953 est l'agent négociateur des débardeurs travaillant dans le port de St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador. Les débardeurs qu'elle représente sont visés par une convention collective que le syndicat a négociée avec la St. John's Shipping Association Limited (la SJSA ou l'employeur), qui agit à titre d'agent pour les entreprises de débardage en activité dans le port. Un bureau d'embauchage dirigé par le syndicat s'occupe du placement des débardeurs dans le port.

[2] Le plaignant a travaillé comme débardeur occasionnel de 1997 à 2002. Au cours de cette période, il a aussi joué au hockey dans diverses ligues mineures professionnelles nord-américaines.

[3] En mai 2000, l'employeur et le syndicat ont conclu une entente de principe (EP) dans le but de régler un certain nombre de plaintes de manquement au devoir de placement juste qui avaient été déposées auprès du Conseil par plusieurs débardeurs. L'EP prévoyait notamment ce qui suit :

3. À titre de mesure provisoire, l'AID 1953 accepte de placer le nom de cinquante-six (56) employés occasionnels sur une liste d'employés occasionnels prioritaires. Pour l'embauche d'employés occasionnels non syndiqués qui se présentent aux sélections en vue du placement, le contremaître sera tenu d'embaucher les employés occasionnels dont le nom figure sur la liste des employés occasionnels prioritaires avant d'embaucher d'autres personnes.

4. La liste d'employés occasionnels prioritaires sera établie en fonction du nombre total d'heures travaillées pendant la période de six (6) ans avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

5. L'AID 1953 accepte de mettre en place des règles prévoyant l'avancement du statut d'employé occasionnel à celui de membre de classe A. **Au cours de la prochaine ronde de négociations, les**

parties conviennent de créer un tableau des détenteurs de carte temporaire et de définir les critères auxquels un employé occasionnel doit répondre pour obtenir une place dans ce tableau. Le syndicat établira les règles qui détermineront comment un employé détenteur d'une carte temporaire peut adhérer au syndicat à titre de membre de classe C.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[4] Comme le prévoyait l'EP, les parties ont continué de traiter de la question des employés occasionnels et des détenteurs de carte temporaire. En septembre 2002, elles ont signé une lettre d'entente (LE) prévoyant que cinquante-cinq (55) des personnes dont le nom figurait alors sur la liste des employés occasionnels prioritaires se verraient attribuer des cartes temporaires. Le syndicat a aussi établi une règle selon laquelle, pour qu'une personne conserve son statut de détenteur de carte temporaire, elle devait se présenter à 50 % des sélections en vue du placement de l'équipe à laquelle elle était affectée. Cette règle avait pour objet de favoriser la participation régulière des débardeurs aux sélections pour l'embauche, de sorte que le syndicat puisse fournir une main-d'oeuvre suffisante pour répondre aux besoins de l'employeur. Un avis décrivant la nouvelle règle a été affiché au bureau d'embauchage.

[5] En septembre 2002, le plaignant se trouvait au 46<sup>e</sup> rang de la liste des employés occasionnels prioritaires en raison des heures qu'il avait travaillées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il était donc l'un des 55 employés occasionnels qui ont obtenu une carte temporaire en septembre 2002.

[6] À l'examen suivant, réalisé en janvier 2003, les détenteurs de carte temporaire qui n'avaient pas assisté à 50 % des sélections en vue du placement en ont été informés et se sont vu offrir la possibilité d'expliquer par écrit les raisons pour lesquelles ils ne s'étaient pas conformés à cette exigence. Selon les éléments de preuve fournis par le syndicat, le plaignant n'avait travaillé aucune heure d'octobre 2002 à janvier 2003 – ce qui n'est pas contesté par le plaignant. Le plaignant a été invité à expliquer son absence, mais son explication n'a pas été acceptée par le Comité d'examen du statut temporaire (CEST). Selon le syndicat, le plaignant a été informé au moyen d'une lettre en mars 2003 que, compte tenu de l'information qu'il avait fournie, il n'avait pas répondu au critère et que son statut de détenteur de carte temporaire ne serait donc pas rétabli. Le seul élément de preuve que le syndicat a été en mesure de fournir pour appuyer son observation à cet égard est une copie de la prétendue lettre du 27 mars 2003 adressée au

plaignant, sur laquelle il était inscrit « ébauche » (traduction). Le plaignant allègue que cette lettre ne lui a jamais été envoyée.

[7] En août 2003, à la suite d'un scrutin tenu auprès de ses membres, le syndicat a modifié les règles du bureau d'embauchage de sorte qu'elles prévoient que les détenteurs de carte temporaire devaient assister à au moins 66 % des sélections en vue du placement pour conserver leur statut et que leur présence aux sélections serait évaluée tous les trimestres. Selon les nouvelles règles, les détenteurs de carte recevraient un avertissement par écrit la première fois qu'ils ne respecteraient pas le critère, et leur statut de détenteur de carte temporaire leur serait retiré la deuxième fois. Ils pouvaient toutefois présenter une explication écrite des circonstances justifiant leur absence, que le CEST prendrait en compte au moment d'évaluer le respect du critère.

[8] Le plaignant n'a pas travaillé dans le secteur du débardage à St. John's d'octobre 2002 à août 2013. Pendant une bonne partie de cette période, il a joué au hockey en Europe. Lorsqu'il est revenu à St. John's en 2013 et qu'il a cherché du travail dans le port, le plaignant a appris qu'il était employé occasionnel, et non détenteur de carte temporaire. Cependant, dans les cas où il a travaillé entre août et octobre 2013, le plaignant a reçu le taux de rémunération d'un détenteur de carte temporaire plutôt que celui d'un employé occasionnel. Le 7 octobre 2013, le plaignant a écrit au syndicat et à l'employeur pour demander que son statut de détenteur de carte temporaire soit rétabli. Il leur a dit qu'il n'avait jamais été avisé du fait que son statut était à risque, comme l'exigeaient les règles du bureau d'embauchage. N'ayant obtenu aucune réponse favorable, il a déposé la présente plainte le 7 novembre 2013.

## **II. Position des parties**

### **A. Le plaignant**

[9] Le plaignant mentionne qu'il n'a jamais été informé du fait que son statut de détenteur de carte temporaire était à risque ou que le critère avait été modifié en août 2003. Il soutient qu'il n'a reçu aucune lettre de la part du syndicat concernant les règles d'embauche, ni de lettre d'avertissement ou de lettre l'informant que sa carte temporaire avait été annulée. Il prétend que ce n'est qu'en août 2013 qu'il a appris que son statut lui avait été retiré, lorsqu'il a travaillé pour Oceanex, une des entreprises de débardage du port. Le plaignant allègue qu'il y a une pénurie de

débardeurs dans le port de St. John's et demande au Conseil de rétablir son statut de membre de classe C du syndicat.

[10] Le plaignant fait valoir que d'autres détenteurs de carte temporaire ont pu conserver leur statut même s'ils n'avaient pas fait partie de la main-d'oeuvre active pendant plusieurs années, et il a donné comme exemple le cas d'un parent d'un membre du comité exécutif qui, selon lui, avait été incarcéré pendant plusieurs années. Il soutient qu'un représentant d'Oceanex lui a dit que l'entreprise n'avait jamais été informée de l'annulation de sa carte temporaire.

[11] Le plaignant prétend que, étant donné qu'il n'a jamais reçu de lettre d'avertissement ou qu'il n'a jamais été informé de l'annulation de sa carte temporaire, son statut devrait être reconnu et rétabli.

#### **B. Le syndicat**

[12] Le syndicat soutient que la plainte a été déposée à l'extérieur du délai prescrit, puisque le plaignant n'est plus détenteur d'une carte temporaire depuis mars 2003. Selon les feuilles de paie, le plaignant n'a assisté à aucune sélection en vue du placement entre le 12 octobre 2002 et le 4 janvier 2003 et, par conséquent, son statut de détenteur de carte temporaire lui a été retiré à juste titre en mars 2003, conformément aux règles en vigueur à ce moment-là.

[13] Selon le syndicat, le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance de la révocation de son statut de détenteur de carte temporaire au début de 2003. Il précise que, après le 21 janvier 2003, le nom du plaignant ne figurait plus sur la liste des détenteurs de carte temporaire. La modification apportée aux règles, qui prévoyait l'envoi d'un avertissement, n'est entrée en vigueur qu'en août 2003, après que le plaignant eut perdu son statut de détenteur de carte temporaire. Selon le syndicat, le plaignant savait qu'il n'avait pas respecté le critère pour conserver son statut après le 4 janvier 2003 (à ce moment-là, il fallait assister à 50 % des sélections en vue du placement), et il s'est absenté du secteur du débardage à St. John's de 2003 à 2013.

[14] Le syndicat soutient en outre que, même si le plaignant avait des droits en matière d'emploi dans le port en 2003, il les a abandonnés en ne les exerçant pas et en choisissant d'entreprendre

une autre carrière. Par conséquent, il savait aussi qu'il n'avait pas respecté le critère établi pour conserver son statut après 2003.

### III. Analyse et décision

[15] Bien que la présente plainte ait été déposée en vertu de l'article 37 du *Code* (devoir de représentation juste), le Conseil s'est aussi penché sur la question de savoir si l'article 69 du *Code* (devoir de placement juste) s'applique aux circonstances en l'espèce, puisqu'il est question des activités d'un bureau d'embauchage syndical.

[16] Le *Code* stipule qu'une plainte fondée sur l'une ou l'autre de ces dispositions doit être déposée auprès du Conseil dans les 90 jours suivant la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des circonstances ayant donné lieu à la plainte. Le plaignant allègue que ce n'est qu'en août 2013 qu'il a eu connaissance du fait qu'il avait perdu son statut de détenteur de carte temporaire en mars 2003.

[17] Le Conseil a du mal à croire que le plaignant puisse s'absenter du secteur du débardage à St. John's pendant plus de dix ans et savoir qu'il n'a versé aucune cotisation syndicale à l'AID 1953 pendant cette période, et prétendre tout de même ne pas avoir été au courant du fait qu'il n'avait pas respecté les règles relatives au statut de détenteur de carte temporaire qui étaient en vigueur au moment où il a obtenu ce statut en septembre 2002. Quoi qu'il en soit, le Conseil accordera le bénéfice du doute au plaignant et examinera sa plainte sur le fond.

#### A. Article 37

[18] L'article 37 du *Code* prévoit ce qui suit :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[19] Dans *Powell*, 2000 CCRI 97, et *McDonald*, 2005 CCRI 319, le Conseil a confirmé que deux conditions préalables devaient être remplies pour que le Conseil instruisse une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* : il faut qu'un agent négociateur représente l'unité de négociation, et qu'un employé de l'unité ait des droits reconnus par la convention collective.



[20] Comme il est indiqué ci-dessus, l'AID 1953 est l'agent négociateur des débardeurs travaillant dans le port de St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador. Cependant, la portée du devoir de représentation juste de l'agent négociateur est restreinte à la représentation des droits reconnus à un employé par la convention collective qui le régit (voir *Vilven*, 2011 CCRI 587; décision confirmée en réexamen dans *Vilven*, 2011 CCRI 615; demande de contrôle judiciaire rejetée par la Cour d'appel fédérale dans *George Vilven et autres c. Air Canada Pilots Association et autres*, A-207-11, 20 janvier 2012 (C.A.F.)).

[21] Le plaignant soutient qu'il est un employé membre de l'unité de négociation, puisqu'il a déjà été détenteur d'une carte temporaire et qu'il travaille au port depuis août 2013. Il n'a toutefois présenté aucun élément de preuve pour démontrer la violation de droits lui étant reconnus par la convention collective conclue entre l'AID 1953 et la SJSA.

[22] Selon les éléments de preuve au dossier, conformément à la LE signée par l'employeur et le syndicat, le plaignant était l'un des 55 employés occasionnels qui ont obtenu une carte temporaire en septembre 2002. La convention collective ne traite pas des critères à respecter pour conserver le statut de détenteur de carte temporaire. Ces critères sont énoncés dans les règles du bureau d'embauchage du syndicat plutôt que dans la convention collective. Par conséquent, comme le plaignant ne peut faire valoir aucun droit en matière de statut temporaire qui lui serait reconnu par la convention collective, le Conseil doit conclure que l'article 37 du *Code* ne s'applique pas à sa situation.

[23] Cependant, même si la convention collective reconnaissait des droits au plaignant, le Conseil ne pourrait conclure que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. Bien qu'un syndicat ait certaines obligations envers ses membres, les membres ont aussi leurs propres obligations (*Lamolinaire*, 2009 CCRI 463). Un membre du syndicat a l'obligation d'aider son syndicat à exercer ses fonctions. Cela suppose d'assister aux réunions d'information et de faire au moins un minimum d'effort pour se tenir au courant de tout élément nouveau touchant ses intérêts.

[24] En l'espèce, le syndicat a mis en place une procédure qui exigeait que les détenteurs de carte temporaire se conforment chaque année aux critères établis pour conserver leur statut. L'existence de cette procédure était bien connue parmi les débardeurs du port de St. John's, et de

l'information à cet égard était affichée au bureau d'embauchage du syndicat. Le syndicat a tenu une réunion d'information le 16 septembre 2002 pour expliquer le système qui permettait d'obtenir une carte temporaire et de gravir les échelons par la suite. Le plaignant n'a pas assisté à cette réunion, et il ne semble avoir fait aucun effort pour obtenir de l'information concernant les règles applicables à sa situation. C'est en toute connaissance de cause que, chaque année pendant une période d'environ 10 ans, il ne s'est pas conformé à l'exigence annuelle relative à la présence aux sélections, et il n'a donc pas pris les mesures nécessaires pour protéger ses propres intérêts. Même si le Conseil reconnaissait que le plaignant n'était pas au courant des changements apportés aux règles en 2003, celui-ci devait savoir qu'il n'avait pas respecté les règles telles qu'elles existaient lorsqu'il a obtenu son statut de détenteur de carte temporaire en 2002. Compte tenu des actes du plaignant, la position adoptée par le syndicat lorsque le plaignant s'est adressé à lui en août 2013 – à savoir que le plaignant n'était pas, à ce moment-là, détenteur d'une carte temporaire et ne répondait pas aux critères requis pour le devenir – ne peut être considérée comme arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi. Au contraire, le syndicat n'a fait qu'appliquer les règles au plaignant de la même façon qu'il les appliquait à chacun des autres détenteurs de carte temporaire.

#### **B. Article 69**

[25] Étant donné que la situation visée par la plainte a trait à un bureau d'embauchage, le Conseil a aussi tenu compte des dispositions de l'article 69 du *Code*, qui prévoit ce qui suit :

69(1) Pour l'application du présent article, sont compris dans le placement l'affectation, la désignation, la sélection, la répartition du travail et l'établissement des horaires.

(2) Le syndicat qui, aux termes d'une convention collective, s'occupe du placement de demandeurs d'emploi pour l'employeur est tenu d'établir des règles à cette fin et de les appliquer de façon juste et non discriminatoire.

(3) Les règles visées au paragraphe (2) doivent être affichées bien en vue dans tout local du syndicat où se réunissent habituellement des personnes qui se présentent en vue du placement.

[26] Dans *Brewer*, 2000 CCRI 54, décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Brewer c. Halifax Longshoremen's Assn.*, 2002 CAF 42, le Conseil a décrit le rôle qu'il exerce dans le cadre d'une plainte alléguant le non-respect de l'article 69 du *Code* :



[44] Il importe de décrire d'abord l'envergure de l'examen auquel procédera le présent Conseil et les limites auxquelles il est assujéti lors de l'examen de la conduite du syndicat à la suite de plaintes telles que celles dont il est saisi. La plus récente des affaires tranchées par le Conseil concernant l'AID 269 et son devoir de placement juste est *Clarence Hynes et autres* (1988), 75 di 39, et 88 CLIC 16,056 (CCRT n° 708). Dans cette affaire, le Conseil a examiné les antécédents de l'AID 269 dans le port de Halifax. L'affaire faisait suite à deux autres affaires dans lesquelles les plaintes formulées contre l'AID 269 par des particuliers avaient été accueillies et le système de placement jugé injuste. Dans *Hynes*, le Conseil a examiné un système conçu par l'AID 269 et a jugé que ce système répondait aux critères du Conseil en concluant qu'il ne contrevenait pas à l'article 161.1 [maintenant l'article 69]. Toutes les plaintes ont été rejetées.

[45] Dans *Hynes*, le Conseil a fait un survol intéressant de certaines de ses décisions antérieures et a formulé certaines observations utiles sur l'envergure de l'enquête qu'il peut mener et la nature de l'obligation qui incombe au syndicat aux termes de l'article 69 du *Code*. Il a examiné les observations faites dans *David C. Nauss et Peter H. Roberts* (1981), 43 di 263 (CCRT n° 313), qui décrivait dans les termes suivants l'attitude plutôt non interventionniste que doit adopter le Conseil :

En vertu du *Code*, il n'appartient pas au Conseil de rédiger des règles ou de les faire appliquer, quoique les articles 189 et 121 prévoient ces obligations par le biais de mesures de redressement. C'est d'abord une fonction qui incombe aux syndicats. Le Conseil, quant à lui, doit s'assurer que les règles soient justes et non discriminatoires et qu'elles soient appliquées dans le même esprit, ce qui ne veut pas dire qu'il doit ou peut déterminer la partie qui aura raison dans un débat sur ce qui constitue une règle utile, bonne ou souhaitable. Les opinions diffèrent largement quant à la façon d'appliquer les règles de présentation dans quelque circonstance que ce soit. Des intérêts et des points de vue se heurtent toutes les fois qu'il s'agit de pareilles règles. Son rôle n'étant pas de faire les règles, le Conseil n'a pas à décider des intérêts et des points de vue qui l'emporteront. Il n'est pas un refuge pour ceux dont les opinions n'ont pas prévalu au moment où les règles ont été établies.

(pages 268-269)

[46] Dans *Hynes*, le Conseil a examiné ensuite la déclaration faite dans *Donald J. Jollimore* (1982), 48 di 63 (CCRT n° 368) :

Le Conseil ayant donné gain de cause à MM. Nauss et Roberts, il semble que cela ait amené certains des compagnons de travail de ces deux plaignants à trouver le courage de montrer leur mécontentement. À noter que le Conseil ne siège pas en appel contre les décisions du syndicat ou de son conseil de direction. Le recours au Conseil ne doit pas non plus servir de raccourci à ceux qui aspirent à la qualité de membre du syndicat ou à un meilleur rang au tableau d'affectation des détenteurs de cartes. Les règles d'affectation des travailleurs et les règles d'adhésion actuellement en vigueur n'ont pas été imposées au syndicat par le présent Conseil. Elles ont démocratiquement été fixées conformément à la procédure interne du syndicat et, malgré leurs défauts et le mécontentement qu'elles suscitent, elles régissent les activités de la section locale et tous doivent s'y conformer. À moins que quelqu'un ne puisse démontrer que ces règles sont discriminatoires en elles-mêmes ou qu'elles sont appliquées de façon discriminatoire, le Conseil ne s'interposera pas dans les affaires internes du syndicat.

(page 68)

[47] Ces déclarations indiquent clairement qu'il n'appartient pas au Conseil de déterminer si les règles en question en l'espèce sont de bonnes règles, les meilleures règles ou si d'autres règles auraient mieux convenu. Manifestement, le rôle du Conseil se limite à l'évaluation du processus retenu par le

syndicat pour élaborer et mettre en oeuvre les règles afin de déterminer si celles-ci étaient justes et non discriminatoires et si elles ont été appliquées de façon juste et non discriminatoire.

[48] En effectuant cette évaluation, le Conseil doit garder à l'esprit ce que signifie une règle juste et non discriminatoire. Il fait sienne la définition ou le critère énoncé il y a de nombreuses années par la commission des relations du travail de la Nouvelle-Écosse dans *Daniel Joseph McCarthy*, [1978] 2 Can LRBR 105, où on peut lire ce qui suit :

Nous croyons que, dans le présent contexte, le terme « discriminatoire » signifie l'application de règles d'adhésion visant à établir des distinctions entre des personnes ou des groupes, pour des motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables. La distinction est de toute évidence illégale lorsqu'elle se fonde sur des considérations interdites par la *Human Rights Act*, S.N.E. 1969, c. 11, dans sa version modifiée, la distinction est arbitraire si elle n'est pas fondée sur aucune règle, aucune politique ni principe d'ordre général; enfin la distinction est jugée déraisonnable si, malgré le fait qu'elle est établie conformément à une règle ou à une politique générale, elle n'a aucun lien juste ou rationnel avec la décision prise...

(page 108)

[49] Ce critère, repris dans *Hynes*, est désormais bien établi et c'est le critère que le présent Conseil doit appliquer lorsqu'il doit examiner l'obligation qui incombe au syndicat en vertu de l'article 69 du *Code*. Le présent Conseil procédera donc à une évaluation afin de déterminer si les règles, telles qu'elles ont été établies par le syndicat et appliquées en l'espèce, sont illégales, arbitraires ou déraisonnables.

[27] Par conséquent, le rôle du Conseil, dans le cadre d'une plainte relative au non-respect de l'article 69 du *Code*, consiste à évaluer le processus qu'a suivi le syndicat pour élaborer et mettre en oeuvre les règles, afin de s'assurer que celles-ci sont justes et non discriminatoires et qu'elles sont appliquées de façon juste et non discriminatoire.

[28] Les règles en vertu desquelles le plaignant s'est vu accorder une carte temporaire ont été adoptées en septembre 2002. Le plaignant ne soutient pas qu'il n'était pas au courant de ces règles à ce moment-là. Elles ont été modifiées en 2003, et il ne fait aucun doute que le plaignant connaît le contenu des règles de 2003, puisqu'il y fait référence dans sa plainte. Comme l'exige le paragraphe 69(3), les règles sont affichées au bureau d'embauchage.

[29] Le Conseil a tranché des plaintes concernant le caractère juste des règles de 2002 et de 2003 dans *Yetman*, 2004 CCRI I.D. 1145 (*Yetman 1145*). En rejetant plusieurs plaintes qui avaient été déposées par différents groupes de débardeurs, le Conseil a formulé les observations suivantes :

M. Andrew Yetman conteste l'EP de 2000 et soutient que les membres de classe « A » ont ratifié l'entente sans bien comprendre ce qu'elle signifie pour leur situation. Il a soutenu qu'une augmentation du nombre de membres de classe « A » signifie moins de travail pour les membres de classe « A » ayant le plus d'ancienneté. Il se peut fort bien que M. Yetman n'ait compris toute

l'importance de l'EP de 2000 qu'un certain temps après sa mise en oeuvre, mais cela ne constitue pas une violation du *Code*. M. Yetman demande que le syndicat fasse exactement ce que d'autres ont critiqué et contesté, c'est-à-dire de fermer les portes du syndicat. Il n'y a pas de doute que si le syndicat consentait à la demande de M. Yetman, il serait inondé de plaintes et d'allégations de conduite et de politiques discriminatoires. Le Conseil conclut aussi que la plainte de M. Yetman a été déposée bien au-delà du délai de 90 jours et, de même que pour celle de M. McCommack, si elle n'avait pas été rejetée sur le fond, elle n'aurait pas été considérée comme étant recevable.

Selon M. William Yetman, le syndicat a enfreint le *Code* lorsqu'il a porté l'exigence relative à la présence aux sélections pour l'embauche à 66 %. Il a décrit cette mesure comme une tentative de l'empêcher de devenir membre du syndicat. Le Conseil conclut que les éléments de preuve n'appuient pas l'affirmation de M. Yetman. Cette modification a été adoptée non pas pour empêcher des personnes d'adhérer au syndicat, mais plutôt pour encourager leur présence régulière aux sélections pour l'embauche pour s'assurer que le syndicat offre l'effectif nécessaire pour répondre aux besoins et exigences de l'employeur.

MM. Penney et Stanchfield partageaient des préoccupations semblables au sujet de la méthode choisie par le syndicat pour faire accéder des employés temporaires à la classe « C ». Les deux plaignants soutenaient que le fait de dépendre du nombre d'heures travaillées de 1994 à 1999 faisait en sorte que le système comportait des lacunes, car les heures de travail étaient accumulées grâce au népotisme. Les plaignants voulaient que le Conseil se demande : « Y avait-il un autre moyen que le syndicat aurait pu utiliser pour sélectionner les membres de classe « C » ? La méthode choisie était-elle la meilleure ? ». Le Conseil n'est toutefois pas tenu de répondre à l'une ou l'autre de ces questions. Le syndicat n'est pas obligé de mettre en oeuvre la politique « parfaite », mais de s'assurer que le processus est juste et non discriminatoire. Le syndicat n'a pas nié qu'il y a eu des problèmes dans le passé, et le Conseil accepte le fait qu'il travaille à réduire et à éliminer les répercussions des pratiques passées dans le port. Le Conseil conclut que les politiques du syndicat n'enfreignent pas le *Code*.

Les syndicats doivent souvent chercher à satisfaire les intérêts contradictoires et parfois concurrents de leurs membres. Les plaintes dans la présente affaire sont des expressions d'insatisfaction personnelle à l'égard de la manière dont le syndicat a permis aux employés d'en devenir membres. Bien qu'elles traduisent une certaine mesure d'intérêt personnel, il ne faut pas en déduire que le Conseil conclut que les plaignants ne se préoccupaient pas de leur syndicat ou des autres membres. Le Conseil est en fait d'avis que les plaignants ont été motivés par la conviction qu'il existe une meilleure manière de mener les affaires internes du syndicat. Il n'incombe pas au Conseil de déterminer s'il en était ainsi. À titre d'agent négociateur de ses membres, il incombe au syndicat de déterminer les meilleurs moyens d'exploiter le bureau d'embauchage à la condition, bien entendu, qu'il le fasse d'une manière qui ne soit pas contraire au *Code*. Si toutefois une majorité des membres ne soutiennent pas les actions du syndicat, ils peuvent exercer leurs prérogatives démocratiques au moment opportun et faire ainsi connaître leur position.

Ce qui s'est produit au port de St. John's représente la croissance d'un syndicat et l'évolution concomitante des règles du bureau d'embauchage. Le Conseil est convaincu que l'AID a constamment tenté de servir ses membres au mieux de sa capacité. Ses décisions n'ont peut-être pas toujours été les meilleures, mais ce n'est pas là une exigence du *Code*. Le Conseil est toutefois convaincu que l'AID a souhaité être équitable envers ses membres et a tenté de l'être. Y a-t-il eu du népotisme et du favoritisme dans le passé dans le port de St. John's ? Peut-être, mais le Conseil est convaincu que la conduite et les actions qu'on lui a demandé d'examiner avaient pour but non pas de favoriser ou de promouvoir le népotisme et la discrimination, mais plutôt d'éliminer les vestiges de ces pratiques dans le port.

(pages 10-12)

[30] Comme le Conseil s'est déjà prononcé sur le caractère juste des règles de 2002 et de 2003 adoptées par l'AID 1953, il s'agit d'une chose jugée et le Conseil n'a pas à examiner de nouveau cette question. La seule question qu'il reste à trancher en l'espèce est de savoir si les règles ont été appliquées au plaignant de façon juste et non discriminatoire.

[31] Le plaignant allègue que le président du syndicat a privilégié son beau-frère et voisin en l'aidant à conserver sa carte temporaire même si celui-ci ne s'était présenté qu'à 7 % des sélections pour l'embauche en 2002-2003. Le plaignant se demande comment un membre peut conserver un poste pour lequel il devait respecter l'exigence relative à un taux de présence de 66 % alors qu'il était incarcéré. Il allègue que le CEST a pris la décision de permettre à cette personne de conserver son statut en raison de ses liens de parenté. Le plaignant avance que, s'il avait été incarcéré au lieu de jouer au hockey pendant les 10 années au cours desquelles il était à l'extérieur de St. John's, il serait toujours membre du syndicat et aurait conservé ses droits.

[32] Le Conseil ne dispose d'aucun élément de preuve concernant la situation de cette personne qui, selon les allégations du plaignant, a bénéficié d'un traitement de faveur. Il constate toutefois que, comme le CEST est composé aussi bien de représentants de la SJSA que de représentants de l'AID 1953, toute décision concernant le maintien du statut temporaire n'est pas prise uniquement par le syndicat. En outre, les règles contiennent une disposition permettant de se soustraire à l'exigence relative à la présence aux sélections en fournissant une explication acceptable au CEST. Le plaignant n'a fourni aucun élément de preuve permettant de penser qu'il a demandé de se soustraire ainsi à cette exigence pour les années au cours desquelles il était à l'extérieur de St. John's.

[33] Le plaignant mentionne qu'il avait compris que, après avoir été inscrit sur la liste de priorité et avoir été affecté à une équipe, il ferait toujours partie de cette équipe. Il dit qu'il croit que les membres du syndicat peuvent s'absenter pendant des années, et quitter et reprendre leur poste à leur guise, et qu'il avait l'impression que les détenteurs de carte temporaire pouvaient faire de même. Si c'est en effet ce que le plaignant avait compris, il aurait dû vérifier les faits en 2002, avant de quitter St. John's pour aller occuper un autre emploi. L'impression erronée du plaignant quant aux règles touchant les détenteurs de carte temporaire ne l'investit certainement pas des droits qu'il revendique.

[34] De l'avis du Conseil, il est peu pertinent de savoir si le syndicat a bel et bien envoyé la lettre du 27 mars 2003 au plaignant pour l'informer qu'il avait perdu son statut de détenteur de carte temporaire. En vertu des règles en vigueur à l'époque, le syndicat n'avait pas l'obligation d'avertir le plaignant ou de lui envoyer un avis par écrit concernant la fin de son statut de détenteur de carte temporaire. Le plaignant savait très bien qu'il n'avait pas respecté le critère relatif à la présence aux sélections, et il ne peut pas aujourd'hui, plus de 10 ans plus tard, affirmer qu'il a des droits qu'il ne détient plus depuis mars 2003.

[35] Comme le Conseil l'a souligné dans *Yetman 1145*, la modification apportée aux règles par le syndicat en 2003 n'avait pas pour but d'empêcher des personnes d'adhérer au syndicat, mais plutôt d'encourager leur présence régulière aux sélections pour l'embauche afin que le syndicat puisse offrir l'effectif nécessaire pour répondre aux besoins et exigences de l'employeur. Le Conseil conclut que c'est dans ce but que le syndicat a appliqué au plaignant les règles relatives aux cartes temporaires. De l'avis du Conseil, compte tenu des éléments de preuve dont il dispose, les règles ont été appliquées au plaignant de façon juste et non discriminatoire.

[36] Pour tous ces motifs, la plainte est rejetée.

#### *Traduction*

---

Elizabeth MacPherson  
Présidente

---

Robert Monette  
Membre

---

Norman Rivard  
Membre